



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Compromiso y Desarrollo Laboral de los Colaboradores de la Empresa Rgis Perú,
Miraflores 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Paulino Vergaray, Roberto Goyo (ORCID: 00000002-2577-9116)

ASESOR:

Dr. Vásquez Espinoza, Juan Manuel (ORCID: 0000-0002-1678-1361)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA - PERÚ

2019

DEDICATORIA

Dedico esta tesis

A Toda mi familia por el esfuerzo y el apoyo incondicional que me brindaron, para seguir adelante en mi carrera profesional.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por la vida y la salud, a mis padres por brindarme la confianza y el apoyo

A mi casa de estudios la universidad Cesar Vallejo, sus docentes altamente profesionales, quienes me brindaron todas las herramientas bibliográficas y pautas para el desarrollo de mi tesis

A todos los profesionales de la universidad que durante los 5 años que me nutrieron de conocimientos y orientaron a lo largo de mi carrera profesional, así mismo a mi familia por estar siempre a mi lado con sus consejos, apoyo y a la persona que cambio mi vida, me lleno de fuerza, me dio inspiración me ayudo a seguir adelante, la persona en especial es a mi hija Rosa Paulino Llachua.

INDICE

Caratula	i
Dedicatoria	ii
Índice de Contenidos	iii
Índice de tablas	iv
Resumen	v
Abstract	vi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	6
2.1. Tipo y diseño de investigación	13
2.2. Operacionalización de Variables	13
2.3. Población, muestra y muestreo	14
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	15
2.5. Procedimientos	16
2.6. Método de análisis de datos	18
2.7. Aspectos Éticos	
III. RESULTADOS	21
IV. DISCUSIÓN	27
V. CONCLUSIONES	29
VI. RECOMENDACIONES	30
VII. REFERENCIAS	31
ANEXOS	36

RESUMEN

La tesis tiene el objetivo determinar la relación entre el compromiso y desarrollo laboral de los colaboradores de la empresa RGIS PERU, Miraflores 2019, es así como el proyecto es de tipo aplicada, pues tiene consideración demostrar la relación del compromiso y el desarrollo laboral de los colaboradores de la empresa RGIS Perú, Miraflores 2019, por lo que está dirigida a la aplicación de teoría para dar solución a la realidad problemática. Es por ello por lo que se utilizó el instrumento del cuestionario, con una población de 60 colaboradores y una muestra de 60 personas, para obtener las informaciones requeridas, por otro lado, se llega a utilizar un enfoque cuantitativo, se utiliza este enfoque ya que, es un proceso que se da por etapas, para poder obtener aprobaciones satisfactorias en los resultados a obtener. Por otro lado, la realización del análisis de datos obtenidos, pasaron a convertirse a una escala ordinal, a la vez se utiliza un diseño de investigación no experimental de corte transversal, ya que no se llega a manipular la variable, para provecho propio, permitiendo que pase la realidad bajo el análisis estadístico SPSS v.24.

Por lo tanto, se trabaja con el nivel descriptivo- correlacional, es así que las variables de estudio, esta subdividido en dimensiones e indicadores, de tal manera que permita analizar e interpretar el lugar de estudio, De acuerdo a los resultados obtenidos el compromiso se relaciona fuertemente positiva con el desarrollo laboral de 0.786, de correlación.

Palabras clave: compromiso, desarrollo laboral, afectivo, continuo, normativo

ABSTRACT

The thesis aims to determine the relationship between the commitment and labor development of the company RGIS PERU, Miraflores 2019, so the project is of an applied type, since it is considered to demonstrate the relationship of the commitment and the labor development of the employees RGIS Peru, Miraflores 2019, so it is aimed at the application of theory to solve the problematic reality. That is why the questionnaire instrument was used, with a population of 70 employees and a sample of 60 people, to obtain the required information, on the other hand, a quantitative approach is used, this approach is used since, it is a process that occurs in stages, in order to obtain satisfactory approvals in the results to be obtained. On the other hand, the performance of the analysis of data obtained became an ordinal scale, at the same time a non-experimental cross-sectional research design is used, since the variable is not manipulated, for its own benefit, allowing that reality happens under the statistical analysis SPSS v.24.

Therefore, we work with the descriptive-correlational level, so that the study variables are subdivided into dimensions and indicators, in such a way that it allows us to analyze and interpret the place of study. According to the results obtained, the commitment is relating strongly positive with the labor development of 0.786, correlation.

Keywords: commitment, work development, affective, continuous, normative

I. INTRODUCCIÓN:

En la actualidad las organizaciones a nivel mundial no toman interés respecto al trabajo y desarrollo personal de sus colaboradores, considerando que el factor más importante dentro de una empresa es la mano de obra, por lo que el área de Recursos Humanos debe ofrecer oportunidades de una mejora continua, un trabajo digno y productivo en el ámbito laboral y familiar, por lo que esto significa brindar seguridad en el centro laboral para poder mantener al personal satisfecho y comprometido con la empresa y una mejor perspectiva a su desarrollo social como personal.

A nivel mundial las cifras sobre el compromiso dentro de la organización se ubica de esta manera de acuerdo al informe de tendencias Globales, Norte América se ubica al 65%, a nivel Latinoamérica 72%, Europa 60%, África 59% y Asia 65%, teniendo así la participación de más de cuatro millones de datos, según Hewitt significa que muchos de los trabajadores no están conectados emocionalmente y comprometidos en sus centros de trabajos, por consecuencia a estos resultados la organización, está dispuesto a fomentar un mal clima laboral, perjudicando así a sus colaboradores a poder tener probabilidades de desarrollo personal y ser productivos (Aon Hewitt 2016). Al respecto, el estudio por Engagement and the global workplace, nos da conocer que a nivel internacional tales como España que solo el 7 % de los colaboradores se consideran altamente comprometido con su empresa, frente al 13 % que muchos de los trabajadores se sienten desprotegidos, no sienten que la empresa se preocupa por capacitarlos e incentivarlos para la mejora y el desarrollo personal steelcase (2015).

En nuestro País según la encuesta de SUPERA menciona que El 52% de trabajadores afirmo sentir que sus ideas y opiniones son pocos valorados, permitiendo así que los empleados no se encuentran satisfechos, por lo que esto afecta su compromiso frente a las actividades encomendadas, el 7% de las personas son pocas las que se consideran muy valoradas, un 41% señalan que el nivel de apoyo de sus jefes es bajo, en tanto el 28% lo consideran bueno, y el 21% excelente (Gestión 2014).

Así mismo un estudio de Deloitte muestra que el 87 % de empresas en Lima considera que la falta de compromiso laboral es el principal problema dentro de las organizaciones, es por eso que el 50% de los ejecutivos cita la problemática de la cultura organizacional y el compromiso como muy importante, una de las preocupaciones de los líderes de recursos humanos es la falta de compromiso laboral de los empleados y esas pocas acciones para consolidar la cultura organizacional (Gestión 2015).

Dentro de los aspectos de la problemática encontrada en la organización, es la falta de actitud del personal, insatisfacción y la falta de identificación con la empresa, por lo que no es más que un preexistente de un compromiso y desarrollo laboral con poca participación de los directivos, es así como se manifiesta las siguientes características: la falta de participación de los colaboradores en la toma de decisiones, actitudes negativas y poco desempeño. De la realidad planteada, florece entonces, necesidades de desarrollar compromiso y desarrollo laboral en la empresa RGIS PERU de Miraflores, revelando respecto al compromiso de los colaboradores y desarrollo laboral, por las cuales manifiestan variables de naturaleza vital en toda la organización. Se lograron identificar conjuntos de investigaciones que fueron referidas a ciertas problemáticas semejantes, constituidos por artículos científicos confeccionados en los últimos años, en tal sentido que abalarán la investigación y serán presentados a continuación.

En este sentido, Cornejo (2018) En su trabajo de investigación sobre análisis respecto a los factores que impactan el Compromiso organizacional en las diferentes generaciones que conviven en una empresa de innovación tecnológica. Tiene por objetivo investigar el nivel del compromiso organizacional en los distintos grupos etarios de la organización y los aspectos que influyen en él, con la finalidad de proponer un plan de acción. Desarrollo una metodología mixta, luego para la segunda etapa se utilizó la metodología cuantitativa, aplicado a través de formularios. Con la participación de 143 individuos a la vez tomo 71 colaboradores para su muestra, el estudio de nivel utilizado es la escala Likert. Presentando una serie de juicio con siete categorías que van desde “fuertemente en desacuerdo” (1) a “fuertemente de acuerdo” (7). El estudio concluyo que existe un compromiso organizacional de promedio alto en el componente afectivo.

Del mismo modo Guzmán (2015) realizo su proyecto de investigación sobre el comportamiento innovador y compromiso de los empleados en las empresas del sector

servicios. Teniendo como objetivo principal identificar las formas que los empleados dan a conocer su comportamiento innovador dentro de la empresa. Para dicha investigación utilizo el enfoque cualitativo y cuantitativo, a la vez utilizo el instrumento de las entrevistas, encuesta y observaciones. Como resultado de la investigación el autor manifiesta que el compromiso de los empleados no hace parte de la mayoría sobre el comportamiento innovador.

Así mismo Bautista (2018) En su investigación de motivación y compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa privada del distrito de Lince, Lima-2018, tuvo como objetivo principal decretar la relación en la motivación sobre el logro, poder, afiliación y el compromiso empresarial. La investigación que utilizo es un diseño no experimental- transversal, su población está compuesta por 524 trabajadores, y con una muestra de 222, el autor llegó a concluir la existencia directa y significativa en la motivación, logro, poder y afiliación y el compromiso organizacional.

De la misma manera, Arrue (2018) en su investigación elaborada motivación para el desarrollo laboral de servidores administrativos de la oficina de estudios de la Universidad Nacional Agraria la Molina 2018, considero su objetivo en un corto y largo plazo, considero la investigación tipo descriptivo y explicativo, la muestra a considerar es de 32 empleados pertenecientes a la oficina de estudios de la UNALM y las técnicas fueron de análisis documental y la encuesta para abstraer datos. Se encontró que la motivación y satisfacción inciden en el nivel de desempeño.

Peralta, Santofimio and Segura (2007) mentions that work commitment is the construct that is developed, and attitudes are evident of the willingness of the employees towards the organization, with senses of loyalty, will and perseverance with their attitudes. That is why the collaborator shows three very relevant characteristics to be able to provide greater commitment, acceptance and beliefs of values, goals, organizational desires, and ultimately greater permanence in the organization. In the same way the collaborator is involved in decision-making and has greater expectation with the development of the organization, the collaborator also accepts goals of values and organizational principles to gain favor of achievement and meet certain corporate objectives. On the other hand, the desire to stay of the employees in the organization is very high as it is the matrix of their growth both work and professional. Likewise, Espitia (2014) tells us that there are various positive relationships of commitment to organizational and behavioral effects, such as

delays under absenteeism and high levels of performance with greater participation of organizational behaviors and efficiency as an efficiency of the organization. In this sense, the collaborator shows greater commitment to continuity, regulatory commitment and affective commitment that allows him greater participation in decision-making and participation in corporate development. On the other hand, Hernández (2013) indicates that the employees who are more committed and identified with the company are more productive, willing, and creative in the activities di production, feeling the active and competitive part of the organization's results. In this sense, the worker shows his or her ability to achieve higher productivity and high levels of permanence that shows his commitment before the decision making of the company.

That is why Betanzos and Paz (2007) mention that within the commitment the attitudinal aspect of the collaborator and established in the culture is linked, obtaining greater achievements, participation in organizational strategies, with the possibility of personal development and providing favorable results in the decision making. In this aspect, the worker must show greater emotional commitment, feelings as a whole about his work home since this allows him to develop as professional and the work.

In this sense, the worker must collect emotional values, must be involved in continuity strategies, thus allowing them to identify with the goals and objectives to be met within the company. There are always certain negative indicators that bother employees to be more committed to the organization, say the poor confidence of their superiors and the bad work environment, thus generating little participation in decision-making strategies. In this sense, the support of superiors is required to improve and provide a sense of belonging to the business culture, for a higher rate of job growth on the part of the collaborator and development organizational. Thus, Salvador (2005) indicates that the hypothesis of the commitment influences employees in a very satisfactory way, with much affectivity and advantage in the sense of permanence and personal satisfaction that allows them to adopt greater independence. Engaging one in the organization implies being participatory, strategist and decision-making partner in the company. That is why a committed collaborator has to accept the goals proposed by the company, desire to improve every day to choose to have a better position and better income, and finally to work hard for the organization for greater results and lucrative income. Nevertheless, Villalba (2001) mentions to us, the employee who has the highest rate of commitment in his workplace, is less likely

to leave his job, so they feel protected and have the support of their immediate bosses as well as the entire organization. This is reflected in the results, with satisfied customers and better service provided, having the best work practice, and contributing to a better working environment.

Likewise, Bedoya and Fernández (2015) allude that the relative strength of the employee's behavior is due to the level of commitment, identification and involvement with the activities and exercises of the company both inside and outside it. This conviction is due to the psychological link that a person demonstrates first to a public by referencing their three characteristics, both organizational and personal acceptance, values, and beliefs. On the other hand, the presence of a committed person is physically positive, with greater dedication to their activities and greater inspiration, a feeling of being better inside and outside the corporation.

Nevertheless, Llorente (2008) argues that on many occasions the development with the organizational commitment, it is usually that they work hand in hand with greater affectivity, also of permanence in the organization and opt for the affectivity of the values in the collaborators, since, being A collaborator who meets the expectations of permanence and objectives of strategies in making decisions, allows the company to be able to provide more support, train and train to have greater visions to fulfill, as well as missions to perform within the organizational environment. In the same vein, Cernas, Nercado and Davis (2018) indicate that the traits of the staff with enthusiasm to be committed to the company involve in certain positive attitudes, such as greater job satisfaction, resembling values and opting for greater self-efficacy in the development of the production. The safest of the committed person is to make known their potential and implication with the growth and results of the organization, since the personnel of being committed, requires a better working environment, satisfaction and development as a person as well professionally. On the other hand, Calderón and Pedroza (2015) allude that business socialization is the simultaneous and dynamic model, which has a significant correlation with the collaborator who opt for a better development in the organization, with positive and significant attitudes in decision-making. In this notion, the collaborator will provide better and efficient service to customers, while the needs and expectations of our customers will be covered.

Next, Jaimes, Sanchez and Uribe (2017) announce that the collaborator, being committed to the company, fosters the psychological union between the two, that is, a

greater degree of satisfaction, loyalty and involvement with strategies and productivity, while being identified with the objectives, values, contributing to the fulfillment of certain organizational goals. In this sense, the collaborator must maintain the level of enthusiasm, joy and satisfaction with everything he does, thus implies opting for a greater affective, normative and instrumental component. In the same way, the worker is aware of the values and organizational culture that he has to know in the best moments of permanence within the organization, since all this will help him minimize certain conflicts or mishaps with his work colleagues. That is why it must be restricted in certain disciplinary acts inside and outside the organization. Opting to be a very committed person and able to grow with good values and cultures that allow him to have higher lucrative income, both for personal well-being and that of his family.

However, Zuñiga (2012) appoints that the application of organizational ethics contributes to the collaborator in being able to commit to the organization, harmonizing ethical principles, values, and business belonging, to participate in the strategies and decision-making. By committing, you are responsible for having more efficiency in productivity, ensuring the well-being and tranquility of your work, as well as participating in strategies and activities for improving the organization.

Salvador and Sanchez (2018) in the article regarding commitment within the organization, aim to determine the significant relationship of leadership and organizational commitment, with the methodology of a basic type with a quantitative approach, also employs a non-experimental-transversal design, with a descriptive correlational level, the authors conclude that there is a significant moderate relationship of both leadership and commitment within the organization.

Flores and Gómez (2019) the authors seek to determine the correlation of the variable organizational support and work commitment, using the sample of 135 people, a non-probabilistic sampling of an intentional type, identifying that the permanence of the worker within the company depends a lot on the attitude positive and compromising, it aims to determine the relationship in both organizational support and work commitment, the authors conclude that indeed the support within the organization and the commitment have a positive relationship.

Betanzos (2007) in his article he mentions that development and commitment within the company refer to attitudes and job stability, which impact on having greater social benefits and development of knowledge as skills, aims to determine the relationship of psychometric analysis and the commitment of collaborators Taking 369 people as a sample, using a factor analysis. It concludes that the effective attitude of the collaborator towards the organization belongs to the behavioral, affective, and cognitive component in the variable commitment.

Gema (2008) en su artículo de investigación sobre el compromiso en los trabajadores de tiempo parcial y tiempo completo, tiene como objetivo comparar el grado de compromiso y sus principales determinantes, se estima mediante regresiones jerárquicas de las dos variables. Concluye que dentro de la empresa los colaboradores encaminan a fomentar buena relación, sin importar aquellos que se encuentren en contratos de tiempo parcial o completo.

Villalba (2001) este estudio examina el incremento de la satisfacción y el compromiso laboral sobre las actitudes que pueden ser predictores y razonables, tiene como objetivo determinar la influencia de la satisfacción en el compromiso de los trabajadores. Se concluye que el capacitar para actuar en los colaboradores, se sientan comprometidos y sentido de permanencia. Seguidamente Navarro (2007) señala que la estrategia tiene influencia en una cultura organizacional, para que el compromiso de los trabajadores crezca junto a ella, ya que hoy en día lo que realmente importa para el éxito es la creatividad, compromiso y motivación de los personales, marcando la diferencia. El objetivo transversal es que fluya el compromiso con el comportamiento organizacional. En conclusión, mientras, más comprometido este el colaborador la satisfacción fluirá en los resultados de producción.

Es así como Sallan (2010) tiene como objetivo evidenciar empíricamente el compromiso organizativo, compromiso de continuo y existencias lineales de relación entre el compromiso, para ello participaron una población de 241 colaboradores, mediante una regresión lineal jerárquica, se concluye que los gestores de recursos humanos deben fomentar el crecimiento del compromiso afectivo, y de continuidad en los colaboradores.

Couto y Bittencourt (2014) en su artículo sobre el impacto del compromiso dentro de la organización, tiene como objetivo analizar la relación del compromiso afectivo, afianciamento y comportamental con el comportamiento intencional. Se tuvo la

participación como población de 307 ciudadanos, así mismo concluye que el financiamiento organizacional es constructo distinto del compromiso afectivo.

Inmaculada (2011) este artículo explica porque la persona debe de comprometerse y ser satisfecho dentro de la organización, cada colaborador son voluntarios y dispuestos a afrontar ciertos indicadores negativos que fluyen dentro de la organización, por un mal clima laboral, teniendo a ser capaces de solucionar dichos inconvenientes. Los resultados indican que, al ser personales voluntarios en la participación de actividades, garantizan mayor compromiso sin beneficio lucrativo. Por otro lado, Carreón (2015) menciona que al analizar el desarrollo laboral en la organización requiere mucho del compromiso individual de los colaboradores. Tiene como objetivo establecer la confiabilidad del compromiso laboral en el sector empresa, así mismo utilizo la muestra de 125 personas, con una muestra no probabilística. Concluye que el compromiso hacia la institución se relaciona positivamente con el compromiso laboral.

Marsollier y Exposito (2017) en el artículo de valores y el compromiso en el sector público, tiene como objetivo analizar la postura axiológica de colaboradores con relación de los niveles de compromiso. Se trabajó con una población de 147 personas, con una metodología cuantitativa, con la técnica del cuestionario, los autores concluyen que existe una asociación entre ambas variables con mucha dedicación y motivación organizacional. Por otro lado, Dolores y Jaya (2019) tienen el objetivo determinar los factores que inciden en el compromiso de los recursos humanos, para que así las organizaciones puedan llegar a cumplir sus objetivos estratégicos, haciendo hincapié que las empresas se desenvuelvan y globalicen en el apoyo del compromiso organizacional, para optar resultados positivos, concluye que existe una excelencia en el servicio de los recursos humanos, respecto a las actitudes y compromiso individual.

Es por ello por lo que, Peña y Sanchez (2016) mencionan que, para el buen funcionamiento de la empresa, se requiere actividades espontaneas e innovadoras respecto a los colaboradores masi mismo tienen que estar comprometidos con los objetivos estratégicos. El artículo tiene el propósito de conocer e identificar de mayor relevancia el compromiso de los colaboradores con la empresa, se utiliza la muestra de consenso formada por 60 colaboradores, por otra parte, concluyen que la empresa tiene que prevalecer el compromiso a través del clima organizacional.

Chiang y Wackerling (2016) en el artículo compromiso funcionario organizacional, indican la importancia que es el compromiso en el área pública, teniendo por objetivo analizar los tipos de compromiso organizacional ya sea afectivo, normativo y de continuación. Se trabajó con una muestra de 82 personas, con un estudio descriptivo no experimental, de corte transversal, con la técnica del cuestionario, se concluye que existe una diferencia entre el compromiso afectivo y normativo, ya que no varía según el tipo de contrato.

Es sumamente importante definir los conceptos del tema de investigación, ya que accede entender de una mejor manera sobre las actividades a investigar de nuestro proyecto de investigación, la cual se demuestran a continuación:

El concepto 1. Araujo y Brunet (2012) definen al compromiso como la unión psicológica del colaborador hacia la organización por lo que surge una relación de afecto emocional, lealtad e identificación con la organización dentro y fuera del trabajo (p. 108). Es por ello que la organización tiene como factor importante a sus colaboradores, lo cual le permite de poder capacitarlos, entrenarlos y mantenerlos satisfechos y comprometidos en el trabajo. Esto permitirá a la organización a ser más productivos y tener mayores ingresos de producción en todo los departamentos internos y externos.

El concepto 2 Araujo y Brunet (2012) nos mencionan que para alcanzar un mayor compromiso en la empresa se debe alcanzar mediante estas dimensiones: (i) Compromiso Afectivo. Permite obtener deseo, identificación psicológica de los trabajadores con valores y cultura de la empresa, es así que el colaborador se responsabiliza con los objetivos y filosofías de la empresa. (ii) compromiso de continuidad. Son las necesidades, el apego del colaborador con la organización de naturaleza personal, ya que su permanencia dentro de la empresa depende de la percepción y relación con lo que recibe del trabajo. (iii) compromiso normativo. Es la moral personal, sentimientos, lealtad con la organización por percepciones filosóficas y familiares dentro y fuera del trabajo.

El concepto 3. Araujo y Brunet (2012) mencionan los indicadores de tener en cuenta para un compromiso laboral tales como: (i) Desarrollo De las personas. Permite que los colaboradores tengan la capacidad de conocimientos, habilidades cognitivas y desarrollo personal necesario para aceptar competencias y retos futuros de la empresa. (ii) Planificación. Con una planificación se llega a asegurar la calidad de los colaboradores

internos y disponibilidad dentro de la organización para ser capaces de obtener puestos con mayor jerarquía actual y en un futuro dentro de la empresa. (iii) identificación de carreras. Permite asegurar a los colaboradores quienes puedan ser capaces de aportar o contribuir positivamente, para ser orientados en su desarrollo profesional.

El concepto 4. Díaz (2006) Refiere al desarrollo laboral como la formación y transición que ofrece a sus trabajadores ya sea en la propia empresa o fuera de ella, permitiendo así al desarrollo personal y familiar (p.416).

Desde esta perspectiva, el desarrollo laboral permite a los colaboradores a tener una estabilidad laboral y económica, elevando la moral y la participación satisfactoria en el departamento de trabajo. Por consiguiente, las organizaciones deben invertir costos en la preparación personal, capacitación y estudios en sus colaboradores, ya que como resultado se obtendrá un nivel de productiva mejorado, personales motivados, identificado y comprometidos con los objetivos de la organización.

El concepto 5. Donald y Gaynor (2005) conceptualizan al desarrollo laboral como la competitividad de los colaboradores y la filosofía de conducción para la formación y capacitación en su carrera profesional tanto interno y externo de las labores empresariales permitiéndole a optar una mejor vida social y familiar ya que su felicidad y compromiso sea de favorable para la organización (p.31). Por otro lado, el crecimiento de los trabajadores tanto físicamente y emocional sea de productividad en la organización manteniendo así su tranquilidad y satisfacción con lo que hace.

Observando lo antes explicado, se formula el problema general del proyecto de investigación: ¿Existe relación entre compromiso y desarrollo laboral de los colaboradores de la empresa RGIS PERU, Miraflores 2019? Así mismo se formula el problema específico 1: Determinar la relación que existe entre compromiso afectivo y el desarrollo laboral de los colaboradores de la empresa RGIS PERU, Miraflores 2019. Así el problema específico 2: Determinar la relación que existe entre compromiso de continuación y el desarrollo laboral de los colaboradores de la empresa RGIS PERU, Miraflores 2019. Y posterior el problema específico 3: Determinar la relación que existe entre compromiso normativo y el desarrollo laboral de los colaboradores de la empresa RGIS PERU, Miraflores 2019.

Conforme los problemas planteados, se tiene como objetivo general: Determinar la relación entre compromiso y desarrollo laboral de la empresa RGIS PERU, Miraflores 2019, así

también se tiene el objetivo específico 1: Determinar la relación que existe entre compromiso afectivo y el desarrollo laboral de los colaboradores de la empresa RGIS PERU, Miraflores 2019, el objetivo específico 2: Determinar la relación que existe entre compromiso de continuación y el desarrollo laboral de los colaboradores de la empresa RGIS PERU, Miraflores 2019, objetivo específico 3: Determinar la relación que existe entre compromiso normativo y el desarrollo laboral de los colaboradores de la empresa RGIS PERU, Miraflores 2019.

El proyecto de investigación es de suma importante, es por ello que se presenta una justificación práctica, es así que se expone a: Esta exploración con fines de relevancia práctico por lo que dicho resultado a obtener de esta investigación deben ser considerados por el área administrativa de la organización de modo que puedan proyectarse y ajusticie estrategias organizacionales que posibiliten solucionar la problemática de los colaboradores, prosiguiendo a disminuir la falta de compromiso y el ausentismo del talento humano para el apoyo del crecimiento de los trabajadores de la organización influenciado en las variables de investigación. Seguida de una investigación social: por lo que los resultados a obtener, será sumamente importante para todas las organizaciones, lo propio a las personas de la empresa, ya que son participe de dicho estudio, en tal sentido se facilitara todas las informaciones de dichas variables, transportando efectos de distintos estrategias para la rentabilidad de la empresa, y metodológico: ya que ratifica el recurso metodológico utilizado para la investigación de las variables, accediendo a las recolecciones y estudio de los datos, que serán de mayor beneficio para posteriores investigaciones, obteniendo mejorar el estudio de las variables.

II. MÉTODO

2.1 Tipo y diseño de investigación

La tesis es de tipo aplicada, pues tiene consideración demostrar la relación del compromiso y el desarrollo laboral de los colaboradores de la empresa RGIS Perú, Miraflores 2019, por lo que está dirigida a la aplicación de teoría para dar solución a la realidad problemática, es así que al obtener las conclusiones del estudio de investigación, se consideró y se trabajó en las recomendaciones, es por ello que se toma como propuesta mejorar ciertos indicadores en la empresa de estudio, por otro lado, se usó el instrumento del cuestionario para obtener las informaciones requeridas para el proyecto de investigación.

En tal sentido Naghi (2005) Sustenta que este tipo de investigación permite tomar decisiones, estrategias y establecer políticas, tomando mayor énfasis en resolver problemas para una mejor toma de decisiones a largo plazo (p. 44).

El presente proyecto de investigación tiene el enfoque cuantitativo, se utiliza este enfoque, ya que es un proceso que se da por etapas, para poder obtener aprobaciones satisfactorias. Por otro lado, la realización del análisis de datos obtenidos, pasaron a convertirse a una escala ordinal, considerando del 1 al 5.

Hernández, Fernández y Baptista (2014) indican que la investigación recopila datos para justificar dichas suposiciones en la evaluación numérica y procesamiento de estudios estadístico, teniendo la finalidad de fundar ciertas indicaciones de suposiciones y actitudes (p.4).

Se utilizará un diseño de investigación no experimental de corte transversal, ya que no se llega a manipular la variable, para provecho propio, permitiendo que pase la realidad bajo el análisis estadístico SPSS v.25.

Hernández, Fernández y Baptista (2014) la investigación del diseño no experimental concede observar situaciones tal como se da en la realidad natural para poder analizarlo en los estudios cuantitativos, sin utilizar la deliberación de las variables en los que se logran ver fenómenos en un ambiente natural y luego ser analizados (p. 152).

Hernández, Fernández y Baptista (2014) indican que los diseños transversales abstraen datos en un momento único, teniendo como intención explicar las variables y analizarlas en su instancia (p. 154).

En el presente proyecto se utiliza el nivel descriptivo- correlacional, es así que las variables de estudio, esta subdividido en dimensiones e indicadores, de tal manera que permita analizar e interpretar el lugar de estudio, por otro lado, se analizó las variables del compromiso y desarrollo laboral, además se tomara en cuenta una muestra de la población que permita describir la existencia a investigar.

Hernández, Fernández y Baptista (2014) manifiestan que, esta muestra de investigación es descriptivo que busca especificar características y perfiles de personas, que pretende abstraer reportaje de forma independiente de ciertos conceptos de las variables, a la vez se busca especificar el fenómeno más importante e analizar de un grupo o población (p. 9)

2.2. Operacionalización de variables

2.2.1 variable del compromiso

Compromiso afectivo

Francisco (2004) Define al compromiso afectivo como el acto emocional del colaborador frente a la organización, obtenido como fruto del clima organizacional, sentimientos y satisfacción personal (p. 139). Como podemos visualizar, el compromiso afectivo muestra a un colaborador con metas y valores, a la vez siempre permanecerá en la empresa por sus actitudes y esmero en las actividades empleadas día a día, por lo que como resultado obtendrá mayor beneficio sociales y familiares. Así mismo se puede afirmar que siempre se siente identificado y participativo en los objetivos, del mismo modo de pertenecer a una organización con un clima saludable.

Compromiso continuo

Así mismo Francisco (2004) define al compromiso continuo como la consecuencia del tiempo del colaborador en la empresa, costo, esfuerzo, e inversión del colaborador durante un periodo de tiempo, logrando así ocupar la permanencia, continuidad y participación en el planeamiento de objetivos y estrategia organizacional (p.139). El escritor evoca que en la organización muchos de los colaboradores que siguen laborando, han destinado demasiado tiempo, inversión económica y sobre todo la dedicación laboralista. En tal sentido que su aislamiento dañaría su estabilidad laboral, social familiar y económico, se puede manifestar que el colaborador siente pavor a los nuevos cambios organizacionales, y opta estar siempre allí sin ningún beneficio que le ayude a superarse tanto personal como profesional.

Compromiso normativo

Francisco (2004) Define al compromiso normativo como el agradecimiento de ciertas condiciones empresariales, lo cual el colaborador debe responder de una manera eficiente en las organizaciones, como resultado de las, mejoras laborales y el buen trato personalizado, a lo que un buen colaborador con alto compromiso normativo asegura su permanencia y la participación en dichos objetivos empresariales (p. 139). El autor hace hincapié que el compromiso normativo debe cumplir con ciertas políticas organizacionales, que sean correspondiente a las labores, cumpliendo las convicciones y reglamento que adquieran en la

organización, es por ello si no cumplen ciertas políticas empresariales y labores establecidos, el colaborador será perjudicado directamente.

2.2.2. Variable del desarrollo laboral

Orientación

Díaz (2006) Manifiesta que la orientación es toda formación cuyo objetivo es que las personas se integren en la organización, departamento y en los puestos obtenidos, mediante la experiencia brindada y formación percibida, que conlleva a un proceso de socialización y mejora continua dentro de la empresa (p.419). El escritor hace mención que un proceso de orientación en la organización tiene que ser consistente y eficaz hacia los colaboradores, ya que de este modo se fomentaría una mejor comunicación horizontal y vertical en todos los niveles jerárquicos de la empresa, esto conlleva a una buena participación en lo que refiere a la atención al cliente.

Entrenamiento

Díaz (2006) Define al entrenamiento como el proceso y formación que encamina a desempeñar con eficacia al trabajo que ha sido contratado, es por eso que se requiere capacitar con un proceso formativo, para así poder desempeñarse con eficacia y eficiencia en las actividades diarias (p. 419). Es por ello que el entrenamiento, requiere conocimientos, actitudes y habilidades técnicos y de gestión, por otro lado, el entrenamiento del personal es la obligación de la empresa de capacitarlo, inducirlo y formarlo profesionalmente con distintas habilidades cognitivas, ya que todo esto conlleva a la organización a mantener una excelente relación con los proveedores y clientes. Así mismo Díaz (2006) Menciona que el desarrollo es el proceso formativo que busca incrementar y generar un sinnúmero de competencias de los colaboradores a través del aprendizaje, conllevando al crecimiento, flexibilidad y polivalencia, como resultado a obtener es desarrollar y perfeccionar a los colaboradores para su crecimiento en la organización (p.420). Como podemos visualizar, el desarrollo de las personas en la actualidad presenta ciertas ventajas, tanto personal y organizacional, creando colaboradores más generalistas y creativos, con mayor espíritu desarrollistas e innovador, es por ello que el desarrollo mantiene al colaborador motivado, y con una mejor calidad de vida, Se puede afirmar también que el desarrollo de los personales mejora la participación, en las tomas de decisiones y procesos productivos.

variables	definición conceptual	definición operacional	Dimensiones	indicadores	Ítems	escala de valoración	
Compromiso	Es un estado psicológico que caracteriza una relación entre una persona y una organización. Francisco (2004).	El compromiso es la actitud personal y profesional de una persona que se identifica independiente dentro de una organización, a través de un compromiso afectivo, compromiso de continuación y el compromiso normativo. Permitiendo optar mejores resultados y compromiso laboral.	compromiso afectivo	necesidades	Considera usted que las necesidades de los trabajadores son resueltas por la empresa	ESCALA ORDINAL	
				expectativas	Considera usted que su expectativa brindada es para el bienestar de la empresa		
			compromiso de continuación	inversión	Considera usted que la empresa invierta a mejorar la situación económica de sus trabajadores		Considera usted que la empresa invierta en la preparación intelectual de sus trabajadores
					Esfuerzo		Considera usted que el esfuerzo brindado de los trabajadores mejora en la toma de decisiones de la empresa
				compromiso normativo			trato personalizado
					mejoras laborales		Considera usted que las mejoras laborales propuestas por la empresa en las áreas de actividades sea de satisfacción para sus trabajadores

variables	definición conceptual	definición operacional	dimensiones	indicadores	Ítems	escala de valoración
desarrollo Laboral	Es la formación que la empresa ofrece a sus trabajadores ya sea en la propia empresa o fuera de ella, permitiendo así incrementar la productividad de los trabajadores. Díaz (2006).	Es el crecimiento profesional, mediante el cual el trabajador obtiene dentro de la organización, que le permite mejorar e incrementar la productividad y los conocimientos por lo cual conlleva a poner en práctica la orientación, el entrenamiento y el desarrollo.	la orientación	la formación	Considera usted que la empresa se preocupe por la formación profesional de sus personales	ESCALA ORDINAL
					Considera usted adecuado la formación de su jefe inmediato ante la exigencia del trabajo en la empresa	
				la dirección	Considera usted que la dirección de los recursos humanos está enfocada en el crecimiento personal de sus trabajadores	
			el entrenamiento	evaluación de actitudes	Considera usted que la evaluación de actitudes dentro de la empresa es para el bienestar de los trabajadores	
					La evaluación de actitudes muestra a una empresa responsable en sus trabajadores con buenos valores empresariales	
			evaluación potencial	Considera usted adecuado la evaluación del potencial de los trabajadores dentro de la empresa		
				La evaluación potencial de los trabajadores muestra a la empresa enfocarse en capacitarlos adecuadamente		
			Desarrollo	desarrollo de la persona	Considera usted que el desarrollo de la persona en la empresa es sumamente importante para optar mejores resultados	
					Considera usted que el desarrollo de la persona como una inversión que hace la empresa para sus propios beneficios	
				desarrollo de la carrera profesional	Considera que el desarrollo de la carrera profesional de los trabajadores demuestra a una organización con muy buenos objetivos a largo plazo	
Considera usted que el desarrollo de la carrera profesional de los trabajadores tiene como objetivo desarrollar estrategias para						

					el crecimiento de la empresa	
--	--	--	--	--	------------------------------	--

2.3. Población, muestra y muestreo

La población está conformada por 0 personas que trabajan como auditores en la empresa RGIS PERU, para el procedimiento se solicitó el permiso a gerencia general de la empresa, de acuerdo con la población existente, el muestreo fue determinado del siguiente modo:

Muestra

La muestra del presente proyecto de investigación se considera como base de la población para realizar un estudio determinado, es por ello que se pudo llegar a determinar que el total de la muestra es de los encuestados.

Se realizó una comparación del compromiso de los colaboradores dentro de la organización, en plan de mejoramiento, obteniendo como base la población (colaboradores), para cierta determinación de la muestra se llegó a utilizar dicho enunciado de la población finita. Los datos obtenidos e información brindada fueron abstraídos y tabulados durante el proyecto lima tambo, a la vez se mostró gráficamente para así poder comprender y simplificar las interpretaciones para el público. Del mismo modo se llegó a interpretar y analizar los objetivos de la investigación, consecuentemente la relación de los antecedentes planteados a inicios del actual estudio de investigación.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas

Para la abstracción de referencias estadísticas, se realizó mediante la encuesta, y se propuso como instrumento el cuestionario “Compromiso y Desarrollo Laboral de Los Colaboradores de la empresa RGIS Perú, Miraflores 2019”. Es por ello que el acopio de datos estadístico se realizó el 10 de junio del 2019, a los colaboradores de RGIS Perú.

Instrumento

En el siguiente proyecto se utilizó utilizo el cuestionario de tipo Likert conformado de 20 preguntas, por consiguiente, se propuso preguntas específicas y concisas referente al tema de investigación.

Es así que para la encuesta se llegó a utilizar una escala ordina tales como: de acuerdo, en desacuerdo, indiferente, total de acuerdo y total desacuerdo.

Tabla 1 valor de ítems en la escala de tipo Likert

ELECCIÓN	ESCALA VALORATIVA
De acuerdo	1
Desacuerdo	2
Indiferente	3
Total de acuerdo	4
Total desacuerdo	5

Fuente: realización propia.

Es por ello que todos los datos serán procesados mediante el programa SPSS 25, teniendo en consideración que el enfoque aplicado en el proyecto de investigación es cuantitativo

Validación y confiabilidad del instrumento

Referente a la validación del instrumento, se llegó a trabajar con cuatro jueces, mejor dicho, cuatro expertos que revisaron detalladamente el cuestionario aplicarse.

TABLA 2 aprobación de expertos

N°	GRADO	APELLIDO Y NOMBRE			PRODUCTO
JUEZ 1	MBA.	BARCA	BARRIENTOS	JESÚS	APLICABLE
		ENRIQUE			
JUEZ 2	MGTR	CASMA	ZARATE	CARLOS	APLICABLE
		ANTONIO			
JUEZ 3	D.R	ALIAGA	CORREA	DAVID	APLICABLE
		FERNANDO			
JUEZ 4	D.R	VASQUEZ	ESPINOZA	JUAN	APLICABLE
		MANUEL			

Fuente: realización propia.

Se aplicó el método Alfa de Cronbach, para validar el instrumento de recolección de datos, internando los datos abstraídos en el software estadístico SPSS 25, por consiguiente se realizó el método Spearman para ver la confiabilidad del instrumento de evaluación, a la vez se realizó la muestra piloto conformado por 10 colaboradores de la empresa RGIS PERU, con una suma total de 20 ítems.

Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,813	20

Respecto a los resultados obtenidos de estadística de fiabilidad, se pudo obtener de un 0,813 lo cual se llega a determinar que el instrumento de medición es aceptable y consistente.

2.5. Procedimiento

En el presente proyecto de investigación, primero se preparó el material de la encuesta, luego se coordinó y se solicitó la autorización de los ejecutivos del contexto de estudio y finalmente se llevó la ejecución dicha encuesta.

2.6. Métodos de análisis de datos

Se analiza mediante el análisis descriptivo, que permite detallar las informaciones de los datos recogidos, como resultados y valores obtenidos en ambas variables del compromiso y desarrollo laboral, la cual fue aplicada la encuesta a 60 colaboradores de la empresa RGIS Perú, así mismo Hernandez y Baptista (2014) indican que una distribución de frecuencias significa las puntuaciones respectiva y ordenada de una variable categóricamente, por otro lado la estadística inferencial permite estimar parámetros y probar la hipótesis, finalmente para la investigación se utilizó la estadística Rho de Spearman que permite identificar el grado de relación de las variables.

2.7. Aspectos éticos

Se respetó la integridad ética de los colaboradores ya que fueron participe en el proceso de recolección de datos, es así que no se mostrara sus identidades, en el estudio de investigación. Dicha información se considera de privacidad, teniendo las aprobaciones por cada colaborador para dicha investigación, así mismo se tuvo de manera explícita su colaboración y consentimiento de ser participe en las tomas de decisiones, la cual no hubo objeciones ni inconveniencias en dicho proceso, se tomó positivamente la recolección de la encuesta de propiedades intelectuales.

III. RESULTADOS

3.1. Pruebas de normalidad

3.1.1. Prueba de hipótesis

Es esboza las hipótesis para la variable 1:

H_0 : Los datos de la variable 1 de la empresa RGIS PERU en la ciudad de Lima, del año 2019 no muestran una distribución normal.

H_1 : los datos de la empresa RGIS PERU en la ciudad de lima, del año 2019 muestran una distribución normal.

Se esboza las hipótesis para la variable 2:

Se determinó un 5% de nivel de significación para un contraste bilateral, por lo que los resultados obtenidos se muestran a continuación en la Tabla 1.

Tabla 1

prueba de normalidad Kolmogorov- Simov para la variable 1 y variable 2

	Estadístico	gl	sig.
VARIABLE 1	0.117	60	0.039
VARIABLE 2	0.144	60	0.003

fuentes: elaboración propia

De acuerdo con los resultados obtenidos en la tabla 2, dado que p-valor es inferior que 0.05, por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por lo tanto, la variable 1 y variable 2 no muestran normalidad.

3.2. Resultado descriptivo

3.2.1. Resultado descriptivo del Compromiso

Tabla 2

Distribución de frecuencias de la variable 1: Compromiso

	Intervalo	Frecuencia Fi	Porcentaje %
Muy bajo	<= 24	4	6.7
Bajo	25 – 29	4	6.7
Regular	30-35	19	31.7
Alto	36-40	18	30
Muy alto	>41	15	25
	Total	60	100

Fuente: Encuesta a los colaboradores

En la tabla 2 se identifica los resultados de los puntajes totales obtenidos, sobre los encuestados en la variable1 en la empresa, el A% del encuestado tubo un nivel muy bajo, el B% tuvo un nivel bajo, el C% tuvo como regular, sucesivamente el D% como alto y finalmente el E% tuvo en un nivel muy alto.

3.2.1. Resultados descriptivos de la variable2

Tabla 3

Distribución de frecuencias de la Variable2: desarrollo laboral

	Intervalo	Frecuencia fi	Porcentaje %
Muy bajo	<= 18	2	3.3
Bajo	19-27	1	1.7
Regular	28-37	4	6.7
Alto	38-46	30	50
Muy alto	>47	23	38.3
	Total	60	100

Fuente: Encuesta a los colaboradores

En la tabla 3 se identifica los resultados de los puntajes totales obtenidos, sobre los encuestados del desarrollo laboral en la empresa, el A% del encuestado tubo un nivel muy bajo, el B% tuvo un nivel bajo, el C% tuvo como regular, sucesivamente el D% como alto y finalmente el E% tuvo en un nivel muy alto.

3.2.1. Resultado descriptivo de la dimensión 1

Tabla 4

Distribución de frecuencias de la dimensión 1: compromiso afectivo

	Intervalo	Frecuencia fi	Porcentaje %
Muy bajo	<= 24	4	6.7
Bajo	25 – 29	4	6.7
Regular	30-35	19	31.7
Alto	36-40	18	30
Muy alto	>41	15	25
	Total	60	100

Fuente: Encuesta a los colaboradores

En la tabla 2 se identifica los resultados de los puntajes totales obtenidos, sobre los encuestados en la variable1 en la empresa, el A% del encuestado tubo un nivel muy bajo, el B% tuvo un nivel bajo, el C% tuvo como regular, sucesivamente el D% como alto y finalmente el E% tuvo en un nivel muy alto.

3.2.1. Resultados descriptivos de la dimensión 2

Tabla 5

Distribución de frecuencias de la dimensión 2: compromiso continuo

	Intervalo	Frecuencia fi	Porcentaje %
Muy bajo	<= 24	4	6.7
Bajo	25 - 29	4	6.7
Regular	30-35	19	31.7
Alto	36-40	18	30
Muy alto	>41	15	25
	Total	60	100

Fuente: Encuesta a los colaboradores

En la tabla 2 se identifica los resultados de los puntajes totales obtenidos, sobre los encuestados en la variable1 en la empresa, el A% del encuestado tubo un nivel muy bajo, el B% tuvo un nivel bajo, el C% tuvo como regular, sucesivamente el D% como alto y finalmente el E% tuvo en un nivel muy alto.

3.2.1. Resultado descriptivo de la dimensión 3

Tabla 6

Distribución de frecuencias de la dimensión 3: compromiso normativo

	Intervalo	Frecuencia Fi	Porcentaje %
Muy bajo	<= 24	4	6.7
Bajo	25 - 29	4	6.7
Regular	30-35	19	31.7
Alto	36-40	18	30
Muy alto	>41	15	25
	Total	60	100

Fuente: Encuesta a los colaboradores

En la tabla 2 se identifica los resultados de los puntajes totales obtenidos, sobre los encuestados en la variable1 en la empresa, el A% del encuestado tubo un nivel muy bajo, el B% tuvo un nivel bajo, el C% tuvo como regular, sucesivamente el D% como alto y finalmente el E% tuvo en un nivel muy alto

3.3 Resultado de las correlaciones

Hipótesis General

H0: No existe relación entre el compromiso y desarrollo laboral de la empresa RGIS Perú, Miraflores 2019.

H1: Existe relación entre el compromiso y desarrollo Laboral de los colaboradores de la empresa RGIS Perú, Miraflores 2019.

Tabla 7

Correlación Rho de Spearman				
Variables	Coefficiente de correlación	N	Coefficiente de correlación	Sig. (bilateral)
Compromiso	1,000	60	,786*	,000
Desarrollo laboral	1,000	60	,786*	,000

Fuente: IBM SPSS 24

De acuerdo con los resultados obtenidos en la tabla 3 se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, por lo que se debe a que el índice de correlación de spearman entre las dos variables fue de 0.786, es así que se evidencia un nivel de correlación alto.

3.3.1 Hipótesis específica 1

H0: No existe relación entre el compromiso afectivo y el desarrollo laboral de los colaboradores de la empresa RGIS Perú, Miraflores 2019.

H1: Existe relación entre el compromiso afectivo y el desarrollo laboral de los colaboradores de la empresa RGIS Perú, Miraflores 2019.

Tabla 8

Dimensiones	Rho de Spearman			
	Coefficiente de correlación	N	Coefficiente de correlación	Sig. (bilateral)
Compromiso Afectivo	1,000	60	,488*	,000
Desarrollo Laboral	1,000	60	,488*	,000

Fuente: IBM spss24

El resultado de correlación de spearman es de 0.488 y con un el nivel de significancia de 0.000 siendo menor que valor de p (0.05), es así que en la tabla 05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Evidenciándose que existe relación positiva moderada entre el compromiso afectivo y el desarrollo Laboral de los colaboradores de la empresa RGIS Perú, Miraflores 2019.

3.3.2 Hipótesis específica 2

H0: No existe relación entre el compromiso continuo y el desarrollo laboral de los colaboradores de la empresa RGIS Perú, Miraflores 2019.

H1: Existe relación entre el compromiso continuo y el desarrollo laboral de los colaboradores de la empresa RGIS Perú, Miraflores 2019.

Tabla 9

Dimensiones	Rho de Spearman			
	Coefficiente de correlación	N	Coefficiente de correlación	Sig. (bilateral)
Compromiso continuo	1,000	60	,758*	,000
Desarrollo laboral	1,000	60	,758*	,000

Fuente: IBM spss24

El resultado de correlación es de 0.758 con un nivel de significancia de 0.000 siendo menor que el valor de p (0.05). Dicho resultado rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, evidenciando así la relación del compromiso continuo y el desarrollo laboral de los colaboradores de la empresa RGIS Perú, Miraflores 2019.

3.3.3 Hipótesis específica 3

H0: No existe relación entre el compromiso normativo y el desarrollo laboral de los colaboradores de la empresa RGIS Perú, Miraflores 2019

H1: Existe relación entre el compromiso normativo y el desarrollo laboral de los colaboradores de la empresa RGIS Perú, Miraflores 2019.

Rho de Spearman				
Dimensiones	Coefficiente de correlación	N	Coefficiente de correlación	Sig. (bilateral)
Compromiso Normativo	1,000	60	,726*	,000
Desarrollo laboral	1,000	60	,726*	,000

Tabla 10

Fuente: IBM spss24

El resultado es igual a 0.726 con un nivel de significancia de 0.000 siendo menor que el valor p (0.05), de acuerdo con los resultados en la tabla 10 se logra rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, evidenciando que existe una relación positiva fuerte del compromiso normativo y el desarrollo laboral de los colaboradores de la empresa RGIS Perú, Miraflores 2019.

IV. DISCUSIÓN

El entrelace de variables examinada en la investigación, fue decretada por las dimensiones de la primera variable con la segunda variable con el propósito fundamental de determinar la relación entre la variable compromiso y el desarrollo laboral de los colaboradores de la empresa RGIS PERÚ, Lima Miraflores 2019, ya que los resultados obtenidos y análisis descriptivo se determina la relación del compromiso y desarrollo laboral.

Es así como el presente proyecto tiene similitud con cierto estudio investigado por Couto y Bittencourt (2014) designado impacto del compromiso y comportamiento intencional en una empresa privada. Cuyo propósito es determinar la relación del compromiso y desarrollo laboral, enfatizando así tener un planteamiento igual y ejecutado en este trabajo.

El primer objetivo específico es determinar la relación que existe del compromiso afectivo y desarrollo laboral de los colaboradores de la empresa Rgis Perú, Miraflores 2019. En congruencia a los resultados obtenidos se determina la relación del compromiso afectivo y el desarrollo laboral, estos datos coinciden con Cornejo (2018) en su investigación halla la existencia de relación entre el compromiso organizacional y el crecimiento de los colaboradores en la organización con un promedio alto, orientando a los colaboradores a ser estratégicos en la toma de decisiones y fomentar el buen clima laboral que permita individualmente desarrollarse.

El segundo objetivo específico es identificar la relación del compromiso continuo y el desarrollo laboral de los colaboradores de la empresa RGIS Perú, Miraflores 2019. En congruencia con los resultados se verifica que existe relación del compromiso continuo con el desarrollo laboral, tales coinciden con Arrue (2018) en su desarrollo de investigación obtiene un grado rho de 0.758, evidenciando que cada colaborador debe de estar comprometido continuamente en el entorno organizacional, para obtener un desarrollo laboral; por otro lado Díaz (2006) sostiene que el desarrollo es el proceso formativo que busca incrementar y generar un sinfín de competencias de los colaboradores a través del aprendizaje, conllevando al crecimiento, flexibilidad y polivalencia, como resultado a

obtener es desarrollar y perfeccionar a los colaboradores para su crecimiento en la organización.

Continuamente se sostiene el tercer objetivo específico que es hallar la relación del compromiso normativo y el desarrollo laboral de los colaboradores de la empresa RGIS Perú, Miraflores 2019. Los resultados encontrados muestran que existe relación positivamente fuerte entre el compromiso normativo y el desarrollo laboral. Tales resultados llegan a coincidir con la conclusión de Villalba (2001) quien menciona que el colaborador mientras más comprometido este, la satisfacción y el desarrollo laboral fluirán en los resultados de producción; así mismo se relaciona con la teoría de Donald y Gaynor (2005) donde profundizan al desarrollo laboral como la competitividad de los colaboradores y la filosofía de conducción para la formación y capacitación en su carrera profesional tanto interno y externo.

Por otro lado, la metodología de la investigación engloba un nivel descriptivo correlacional, con un enfoque cuantitativo y de tipo aplicada, así mismo se utilizó un diseño no experimental-transversal; es así que en los trabajos previos realizado por los investigadores se encontró que la mayoría utiliza un nivel descriptivo- correlacional de diseño no experimental, con un enfoque cuantitativo. En el proceso estadístico se evidencia la relación entre la variable compromiso y desarrollo laboral de los colaboradores de la empresa RGIS PERÚ, Miraflores 2019. Obteniendo un resultado de 0.786 entre las variables mencionadas, efectuando que existe una relación positiva fuerte y a su vez el nivel de significancia de 0.000, probando así la hipótesis alterna de que si existe relación, así mismo el resultado de las dimensiones, compromiso afectivo, 0.705; continuación con el valor de 0.940; y normativo 0.785 todas las dimensiones con un nivel de significancia de 0.000 por lo que se afirma que existe relación entre los conceptos, afirmando así la similitud del trabajo investigado por Cornejo (2018) donde se obtuvo como resultado 0.782, con un valor $P=0.000$ evidenciando una relación alta entre las variables investigados, lo que significa que el compromiso tiene relación con el desarrollo laboral de las diferentes generaciones que conviven en una empresa de innovación tecnológica.

V. CONCLUSIONES

1. Se concluye que existe relación positiva fuerte de 0.786 entre el compromiso y desarrollo laboral de los colaboradores de la empresa Rgis Perú, Miraflores 2019. Permitiendo hay que señalar que el compromiso de los colaboradores es muy importante dentro de la organización.
2. Se concluye que existe relación fuertemente positiva de 0.705 entre el compromiso afectivo y el desarrollo laboral de los colaboradores de la empresa Rgis Perú Miraflores 2019, el resultado indica que a mayor afectividad con las actividades se obtenga resultados favorables para la organización.
3. Se concluye que existe relación entre el compromiso de continuación y el desarrollo laboral de los colaboradores de la empresa Rgis Perú, Miraflores 2019, es así que al obtener mayor continuidad dentro de la organización, permita a desarrollarse profesionalmente para el bienestar personal como organizacional.
4. Se concluye que existe relación fuertemente positiva entre el compromiso normativo y el desarrollo laboral de los colaboradores de la empresa Rgis Perú, Miraflores 2019, ya que, al seguir seriamente los lineamientos de la cultura organizacional, permita tener mayor compromiso normativo, que te identifica como un colaborador ansioso de superación dentro de la organización.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda que los colaboradores de la empresa Rgis Perú, se sientan comprometidos con la organización y actividades dentro de la organización, lo cual permita a desarrollarse laboralmente.
2. Es necesario que la empresa fomente un mejor clima laboral en todas las áreas de trabajo, que permita tener a los colaboradores con mayor compromiso afectivo, obteniendo así resultados favorables tanto empresarial como personal.
3. Se debe realizar actividades que permita a los colaboradores a sentirse satisfechos y comprometidos con todo lo que desarrolla dentro de la organización, así permita a tener mayor compromiso continuo de pertenencia con la organización.
4. Se debe preparar ciertos lineamientos de desarrollo personal que fomente mayor compromiso normativo, que vaya juntamente con la cultura organizacional.

REFERENCIAS

- Alba, C. F., & Antônio Virgílio, B. B. (2014). Analyzing the impacts of commitment and entrenchment on behavioral intentions. *Universitas Psychologica*, 13(1), 109-120. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1771627744?accountid=37408>
- Araujo J y Brunet I. (2012) *Compromiso Y Competitividad En Las Organizaciones*. (1° ed.). Tarragona: editorial URV.
- Arbaiza L. (6 de febrero del 2017) conocimiento y habilidad. El peruano. Recuperado de <https://elperuano.pe/noticia-compromiso-laboral-50879.aspx>
- Arrue, V. (2018). *Motivación Para El Desarrollo Laboral De Servidores Administrativos De La Oficina De Estudios De La Universidad Nacional Agraria La Molina*. Lima – Perú.
- Bautista, I. (2018). *Motivación y compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa privada del distrito de Lince*. Lima Perú.
- Bedoya, L. M. G., & Poveda, L. F. F. (2015). Work engagement y compromiso laboral: ¿Es la edad un factor diferenciador? *Revista Interamericana De Psicología Ocupacional*, 34(2), 108-119. doi:<http://dx.doi.org/10.21772/ripo.v34n2a04>
- Becerra, L. (2017). *Compromiso Laboral de los trabajadores de la empresa Despachos Aduaneros Chavimochic S.A.C. del distrito Salaverry*. Lima-Perú.
- Carreon J, G. (10 de marzo de 2015). To work in the health sector social work. *Sciencedirect. Vol 60 (1)*. 31-35.
- Calderón Mafud, J. L., Francisco Augusto, L. A., Manuel, P. M., & Pedroza Cabrera, F. J. (2015). Relación de la socialización organizacional y el compromiso organizacional en trabajadores mexicanos. *Psicogente*, 18(34) doi:<http://dx.doi.org/10.17081/psico.18.34.503>
- Cernas-Ortiz, D., Mercado-Salgado, P., & Davis, M. A. (2018). *Perspectiva futura de tiempo, satisfacción laboral y compromiso organizacional: El efecto mediador de la*

- autoeficacia, la esperanza y la vitalidad. *Revista De Psicología Del Trabajo y De Las Organizaciones*, 34(1), 1-9. doi:<http://dx.doi.org/10.5093/jwop2018a1>
- Chiang, M & Wackerling L, M. Gomez N, M. (2016, Agosto) Organization commitment of rural municipal workers. *Scielo*. Volumen 18(56) ,1-2.
- CIO América latina (2016) Mejora el compromiso laboral en Latinoamérica. Recuperado de: <http://www.cioal.com/2016/05/10/mejora-compromiso-laboral-en-latinoamerica/>
- Christian, N. R. (2007, Dec 26). Experto en comportamiento organizacional visita el país; source: El comercio]. *NoticiasFinancieras* Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/467120493?accountid=37408>
- Cornejo, C. (2018). Análisis Respecto A Los Factores Que Impactan El Compromiso Organizacional En Las Diferentes Generaciones Que Conviven En Una Empresa De Innovación Tecnológica (tesis de magister). Recuperado de: <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/167933/Cornejo%20Araneda%20Cristina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Del Rosario, Dorelly. (2017). Clima organizacional y nivel de compromiso laboral de los trabajadores de la Empresa de Servicios Postales del Perú. Lima. Lima- Perú.
- Diaz et al. (2004) *Psicología de las organizaciones*. (2° ed.). España: editorial UOC.
- Dolores, I, R & Jaya, P, I. (5 de septiembre, 2019) *revisión de los factores que generan el compromiso laboral con la gestión estratégica empresarial*. CTEC, Vol. 3 (1), P.1.
- Donald C y Eric G. (2005) *Desarrollo organizacional y desarrollo ejecutivo*. (1°ed.). Argentina: editorial Nobuko.
- Elena, S. C., & Jaime, S.O. (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente And the organizational commitment of Teachers. *Universidad Cesar Vallejo de Lima-Perú*, 20(1)115-124.
- Espitia, E. C. (2014). El rol mediador del compromiso organizacional entre la satisfacción laboral y la intención de permanencia en el sector de contact centers. *Revista Interamericana De Psicologia Ocupacional*, 33(2), 94-107. doi: <http://dx.doi.org/10.21772/ripo.v33n2a02>

<https://search.proquest.com/docview/2100186892/abstract/98E0571ACACA4E26PQ/3?accountid=37408>

Gómez, M., Claudia Peralta, Peralta, C., Santofimio, A. M., & Segura, V. (2007). El compromiso laboral: Discursos en la organización. *Psicología Desde El Caribe*, (19) Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1436990807?accountid=37408>

Gusman, T. (2015). *Comportamiento Innovador Y Compromiso De Los Empleados En Las Empresas Del Sector Servicios: El Caso De Una Pyme Familiar En España* (doctorado). Recuperado de: <https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/401861/TTCGP1de1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hernández, M., Isabel S. (2013). COMPROMISO LABORAL Y ESTRÉS EN LOS EMPLEADOS DE BANCOS Y CAJAS. *Pecvnia*, (16), 85-100. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1562452521?accountid=37408>

Iborra et al. (2006) *fundamentos de dirección de empresas (concepto y habilidades directivas)*. España -Valencia: editorial Paraninfo.

Inmaculada, V. S. (2011). Motivaciones, compromiso y experiencia voluntaria en estudiantes universitarios españoles. *Anales De Psicología*, 27(1), 147-n/a. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1437144368?accountid=37408>

Jaimes, D. L. A., Estepa, J. M. S., & Uribe, A. R. F. (2017). Relación entre marketing interno y compromiso organizacional en centros de desarrollo tecnológico colombianos. *Estudios Gerenciales*, 33(142), 95-101. doi:<http://dx.doi.org/10.1016/j.estger.2016.12.005>

Jessica, F & Ingrid, G. (2019). Apoyo organizacional percibido y compromiso organizacional en una empresa privada de Lima, Perú. 28/11/2019 03:13:51/Ajayu. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/624012/Jessica%20Flores%20M.%20e%20Ingrid%20G%20c3%b3mez%20V.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

Llorente, G. Á. (2008). Determinantes del compromiso organizacional. ¿Están los trabajadores a tiempo parcial menos comprometidos que los trabajadores a tiempo completo?/Determinants of organizational commitment. are part-time employees less

- committed than full-time employees? Cuadernos De Estudios Empresariales, 18, 73-88. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/211492475?accountid=37408>
- Management y empleo. (18 de agosto del 2014). Gestión. Recuperado de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/45-trabajadores-feliz-centro-labores-68545>
- Management y empleo (21 de noviembre del 2015). Gestión. Recuperado de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/87-empresas-considera-falta-compromiso-laboral-principal-problema-105592>
- Montoya, M. (2015) Gestión de la Innovación: efectos del clima de innovación de las empresas en el desempeño y compromiso de los trabajadores (tesis de doctorado). Recuperado de: <https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/326742/TMFMR1de1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Naghi, M. (2005) Metodología De La Investigación (2° ed.). México: editorial LIMUSA.
- <https://search.proquest.com/docview/1288734273?accountid=37408>
- Narsollier, R, G. Exposito, C, D. (2017, 2 febrero). Los valores y el compromiso laboral en el empleo público. *CONICET*. Recuperado de <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/69529>
- Norma, B. D. (2007). Análisis Psicométrico Del Compromiso Organizacional Como Variable Actitudinal. *Anales De Psicología*, 23(2), 207. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1288734273?accountid=37408>
- Olivia, V. M. (2001). Incremento de la satisfacción Y del compromiso organizacional de los empleados A través del liderazgo efectivo. *Academia*, (26), 5. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/912171793?accountid=37408>
- Opere, M. (30 de agosto del 2018) retención y desarrollo del capital humano. Grupo P&A. recuperado de <https://blog.grupo-pya.com/12984/>.
- Peña, M, C. Guadalupe, D, D. Guadalupe, A, M. & Sanchez, C, E. (2016, agosto) *el compromiso organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas*. IBFR, vol. 9, (5), 95-96

- Reyes, J. (2017). Coaching empresarial y su influencia con el estrés laboral en grupo ssoma Perú S.A.C. - san Martin de Porres, año 2017. Lima- Perú.
- Romero, M. Z. (2012). La flexibilización laboral en Colombia frente a la ética empresarial. *Revista De Derecho*, (37) Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1435598148?accountid=37408>
- Salvador M. (Validez Predictiva De Los Componentes Del Compromiso Del Cliente Y Su Relación Con La satisfacción. (2005). *Anales De Psicología*, 21(2), 316. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1288749663?accountid=37408>
- Sallan, J. M., Simo, P., Fernandez, V., & Enache, M. (2010). Estudio de la relación entre el compromiso organizativo y la intención de abandonar la organización: Modelo de dos componentes de compromiso de continuidad/The relationship between organizational commitment and intention to leave: A model of two components of continuance commitment. *Cuadernos De Gestión*, 10(2), 15-27. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/853643233?accountid=37408>
- Sampieri R. (2014) *Metodología De La Investigación*. (6° ed.). México: editorial McGRAW-HILL.
- Tello, R. (2018). *Relación del Compromiso Organizacional con la Satisfacción Laboral en el sector calzado de la Provincia de Tungurahua (tesis de magister)*. Recuperado de: <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28319/1/43%20GTH.pdf>
- Visión y Compromiso. (2019). (). Costa Mesa: Experian Information Solutions, Inc. Retrieved from ProQuest Central Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1581705047?accountid=37408>

ANEXOS

1.matriz de validación de instrumentos

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Compromiso Y Desarrollo Laboral De Los Colaboradores De La Empresa Rgis Peru, Miraflores 2019								
Apellidos y nombres del investigador: Paulino Vergaray Roberto Goyo								
Apellidos y nombres del experto: D.F. JUAN MANUEL VASQUEZ								
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS	
COMPROMISO	Compromiso Afectivo	Necesidades	¿considera usted que las necesidades de los trabajadores es resuelta por la empresa ?	A= ACUERDO D= DESACUERDO I= indiferente Ta= total acuerdo Td= total desacuerdo				
		expectativas	¿considera usted que su expectativa brindada es para el bienestar de la empresa?					
	Compromiso continuo	Inversion			¿Considera usted que la empresa invierta a mejorar la situacion economica de sus trabajadores?			
					¿considera usted que la empresa invierta en la preparacion intelectua de sus trabajadores?			
		esfuerzo			¿considera usted que el esfuerzo brindado de los trabajadores mejora en la toma de decisiones de la empresa?			
					¿considera usted que el esfuerzo brindado en su area de trabajo es reconocido por su jefe?			
	Compromiso normativo	Trato personalizado			¿Estas satisfecho con el trato adecuado de tu jefe en las actividades d arias?			
					¿usted le parece adecuado que la empresa se proponga a mejorar las actividades laborales?			
		Mejoras laborales			¿considera usted que las mejoras laborales propuestas por la empresa en las areas de actividades sea de satisfaccion para sus trabajadores?			
DESARROLLO LABORAL	orientación	formacion	¿considera usted que la empresa se preocupe por la formacion profesional de sus personas?					
			¿considera usted adecuado la formacion de su jefe inmediato ante la exigencia del trabajo en la empresa?					
	dirección		¿considera usted que la direcion d ellos recursos humanos esta enfocado en el crecimiento personal de sus trabajadores?					
	entrenamiento	Evaluación de actitudes	¿considera usted que la evaluacion de actitudes dentro de la empresa es para el bienestar de los trabajadores?					
			¿la evaluacion de actitudes muestra a una empresa responsable en sus trabajadores con buenos valores empresariales?					
	Evaluación del potencial		¿considera usted adecuado la evaluacion del potencial de los trabajadores dentro de la empresa?					
			¿la evaluacion potencial de los trabajadores muestra a la empresa enfocarse en capacitarlos adecuadamente?					
	desarrollo	Desarrollo de la persona		¿considera usted que el desarrollo de la persona en la empresa es sumamente importante para optar mejores resultados?				
				¿considera usted que el desarrollo de la persona como una inversion que hace la empresa para sus propios beneficios?				
Desarrollo de la carrera profesional			¿considera que el desarrollo de la carrera profesional de los trabajadores demuestra a una organización con muy buenos objetivos a largo plazo?					
			¿considera usted que el desarrollo de la carrera profesional de los trabajadores tiene como objetivo desarrollar estrategias para el crecimiento de la empresa?					
Firma del experto	[Firma]			Fecha	20/5/19			

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Compromiso Y Desarrollo Laboral De Los Colaboradores De La Empresa Rgis Peru, Miraflores 2019

Apellidos y nombres del investigador: Paulino Vergaray Roberto Goyo

Apellidos y nombres del experto: *COSMO Zarate Carlos Antonio*

ASPECTO POR EVALUAR				OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
CON PROMISO	Compromiso Afectivo	Necesidades	¿considera usted que las necesidades de los trabajadores es resuelta por la empresa?	A= ACUERDO D= DESACUERDO I= indiferente Ta= total acuerdo Td= total desacuerdo			
		expectativas	¿considera usted que su expectativa brindada es para el bienestar de la empresa?				
	compromiso continuo	inversion	¿Considere usted que la empresa invierta a mejorar la situación economica de sus trabajadores?				
			¿considera usted que la empresa invierta en la preparacion intelectual de sus trabajadores?				
		esfuerzo	¿considera usted que el esfuerzo brindado de los trabajadores mejora en la toma de desiciones de la empresa?				
			¿considera usted que el esfuerzo brindado en su area de trabajo es reconocido por su jefe?				
	Compromiso normativo	Trato personalizado	¿Estas satisfecho con el trato adecuado de tu jefe en las actividades d arias?				
		Mejores laborales	¿usted le parece adecuado que la empresa se ponga a mejorar las actividades laborales?				
			¿considera usted que las mejoras laborales propuestas por la empresa en las areas de actividades sea de satisfaccion para sus trabajadores?				
	DESARROLLO LABORAL	orientación	formacion		¿considera usted que la empresa se preocupe por la formacion profesional de sus personales?		
¿considera usted adecuado la formacion de su jefe inmediato ante la exigencia del trabajo en la empresa?							
		direccion	¿considera usted que la direccion d ellos recursos humanos esta enfocado en el crecimiento personal de sus trabajadores?				
entrenamiento		Evaluación de actitudes	¿considera usted que la evaluacion de actitudes dentro de la empresa es para el bienestar de los trabajadores?				
			¿la evaluacion de actitudes muestra a una empresa responsable en sus trabajadores con buenos valores empresariales?				
		Evaluación del potencial	¿considera usted adecuado la evaluacion del potencial de los trabajadores dentro de la empresa?				
			¿la evaluacion potencial de los trabajadores muestra a la empresa enfocarse en capacitarlos adecuadamente?				
desarrollo		Desarrollo de la persona	¿considera usted que el desarrollo de la persona en la empresa es sumamente importante para optar mejores resultados?				
			¿considera usted que el desarrollo de la persona como una inversion que hace la empresa para sus propios beneficios?				
	Desarrollo de la carrera profesional	¿considera que el desarrollo de la carrera profesional de los trabajadores demuestra a una organización con muy buenos objetivos a largo plazo?					
		¿considera usted que el desarrollo de la carrera profesional de los trabajadores tiene como objetivo desarrollar estrategias para el crecimiento de la empresa?					
Firma del experto		Fecha <i>30/5/19</i>					

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Compromiso Y Desarrollo Laboral De Los Colaboradores De La Empresa Rgis Peru, Miraflores 2019								
Apellidos y nombres del investigador: Paulino Vargay Roberto Goyo								
Apellidos y nombres del experto: <i>MBA BARCA BARRIENTOS JESÚS ENRIQUE</i>								
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS	
COMPROMISO	Compromiso Afectivo	Necesidades	¿considera usted que las necesidades de los trabajadores es resuelta por la empresa ?	A= ACUERDO D= DESACUERDO I= indiferente Ta= total acuerdo Td= total desacuerdo				
		expectativas	¿considera usted que su expectativa brindada es para el bienestar de la empresa?					
	compromiso continuo	inversion			¿Considera usted que la empresa invierta a mejorar la situación economica de sus trabajadores?			
					¿considera usted que la empresa invierta en la preparacion intelectual de sus trabajadores?			
		esfuerzo			¿considera usted que el esfuerzo brindado de los trabajadores mejora en la toma de desiciones de la empresa?			
					¿considera usted que el esfuerzo brindado en su area de trabajo es reconocio por su jefe?			
	Compromiso normativo	Trato personalizado	¿Estas satisfecho con el trato adecuado de tu jefe en las actividades diarias?					
		Mejoras laborales			¿usted le parece adecuado que la empresa se proponga a mejorar las actividades laborales?			
					¿considera usted que las mejoras laborales propuestas por la empresa en las areas de actividades sea de satisfaccion para sus trabajadores?			
	DESARROLLO LABORAL	orientación	formación		¿considera usted que la empresa se preocupe por la formación profesional de sus personales?			
¿considera usted adecuado la formación de su jefe inmediato ante la exigencia del trabajo en la empresa?								
dirección			¿considera usted que la dirección d ellos recursos humanos esta enfocado en el crecimiento personal de sus trabajadores?					
entrenamiento		Evaluación de actitudes	¿considera usted que la evaluación de actitudes dentro de la empresa es para el bienestar de los trabajadores?					
			¿la evaluación de actitudes muestra a una empresa responsable en sus trabajadores con buenos valores empresariales?					
Evaluación del potencial			¿considera usted adecuado la evaluación del potencial de los trabajadores dentro de la empresa?					
			¿la evaluación potencial de los trabajadores muestra a la empresa enfocarse en capacitarlos adecuadamente?					
desarrollo		Desarrollo de la persona		¿considera usted que el desarrollo de la persona en la empresa es sumamente importante para optar mejores resultados?				
				¿considera usted que el desarrollo de la persona como una inversion que hace la empresa para sus propios beneficios?				
		Desarrollo de la carrera profesional		¿considera que el desarrollo de la carrera profesional de los trabajadores demuestra a una organización con muy buenos objetivos a largo plazo?				
			¿considera usted que el desarrollo de la carrera profesional de los trabajadores tiene como objetivo desarrollar estrategias para el crecimiento de la empresa?					
Firma del experto	<i>[Firma]</i>		Fecha	4.16.19				

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Compromiso Y Desarrollo Laboral De Los Colaboradores De La Empresa Rgis Paru, Miraflores 2019.								
Apellidos y nombres del investigador: Paulino Vargaray Roberto Goyo								
Apellidos y nombres del experto: <u>Dr. PUJASA COQUEA DAVID FERNANDO</u>								
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS	
COMPROMISO	Compromiso Afectivo	Necesidades	¿considera usted que las necesidades de los trabajadores es resuelta por la empresa ?	A= ACUERDO D= DESACUERDO I= indiferente Ta= total acuerdo Td= total desacuerdo				
		expectativas	¿considera usted que su expectativa brindada es para el bienestar de la empresa?					
	compromiso continuo	inversion			¿Considera usted que la empresa invierta a mejorar la situacion economica de sus trabajadores?			
					¿considera usted que la empresa invierta en la preparacion intelectual de sus trabajadores?			
		esfuerzo			¿considera usted que el esfuerzo brindado de los trabajadores mejora en la toma de desiciones de la empresa?			
					¿considera usted que el esfuerzo brindado en su area de trabajo es reconocido por su jefe?			
	Compromiso normativo	Trato personalizado			¿Estas satisfecho con el trato adecuado de tu jefe en las actividades diarias?			
					¿usted le parece adecuado que la empresa se proponga a mejorar las actividades laborales?			
		Mejoras laborales			¿considera usted que las mejoras laborales propuestas por la empresa en las areas de actividades sea de satisfaccion para sus trabajadores?			
DESARROLLO LABORAL	orientación	formacion		¿considera usted que la empresa se preocupe por la formacion profesional de sus personales?				
				¿considera usted adecuado la formacion de su jefe inmediato ante la exigencia del trabajo en la empresa?				
		direccion		¿considera usted que la direccion d ellos recursos humanos esta enfocado en el crecimiento personal de sus trabajadores?				
	entrenamiento	Evaluación de actitudes		¿considera usted que la evaluacion de actitudes dentro de la empresa es para el bienestar de los trabajadores?				
				¿la evaluacion de actitudes muestra a una empresa responsable en sus trabajadores con buenos valores empresariales?				
	desarrollo	Evaluación del potencial		¿considera usted adecuado la evaluacion del potencial de los trabajadores dentro de la empresa?				
				¿la evaluacion potencial de los trabajadores muestra a la empresa enfocarse en capacitarlos adecuadamente?				
		Desarrollo de la persona		¿considera usted que el desarrollo de la persona en la empresa es sumamente importante para optar mejores resultados?				
				¿considera usted que el desarrollo de la persona como una inversion que hace la empresa para sus propios beneficios?				
	Desarrollo de la carrera profesional		¿considera que el desarrollo de la carrera profesional de los trabajadores demuestra a una organización con muy buenos objetivos a largo plazo?					
		¿considera usted que el desarrollo de la carrera profesional de los trabajadores tiene como objetivo desarrollar estrategias para el crecimiento de la empresa?						
Firma del experto			Fecha	4/04/2019				

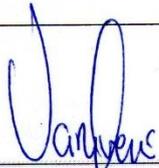
3. Control de asesoría

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	CONTROL DE ASESORÍAS	Código : F01-PP-PR-02.02
		Versión : 09
		Fecha : 20-06-2019
		Página : 1 de 1

1. DATOS GENERALES

Filial / sede:	LIMA NORTE	Período académico:	2019-II
Programa académico:	ADMINISTRACIÓN	Ciclo:	X
Docente:	DR. JUAN MANUEL VASQUEZ ESPINOZA	E-mail:	jmvasqueze@ucvvirtual.edu.pe

N°	Autor	Fecha	Hora	Breve descripción de la asesoría
1	PAULINO VERGARAY ROBERTO GOYO	05/09/2019	6: 20 p.m. a 10:30p.m.	ANALIZA LOS LINEAMIENTOS Y PROCEDIMIENTOS QUE FUNDAMENTAN LA ELABORACIÓN DEL DPI
2	PAULINO VERGARAY ROBERTO GOYO	12/09/2019	6: 20 p.m. a 10:30 p.m	APLICA LAS PROPIEDADES MÉTRICAS DE VALIDEZ, CONFIABILIDAD
3	PAULINO VERGARAY ROBERTO GOYO	19/09/2019	6: 20 p.m. a 10:30 p.m	APLICA EL PROCEDIMIENTO PLANIFICADO DE RECOJO DE DATOS PARA LA EJECUCIÓN DE SU TESIS
4	PAULINO VERGARAY ROBERTO GOYO	26/09/2019	6: 20 p.m. a 10:30 p.m	APLICA EL PROCEDIMIENTO PLANIFICADO DE RECOJO DE DATOS PARA LA EJECUCIÓN DE SU TESIS
5	PAULINO VERGARAY ROBERTO GOYO	03/09/2019	6: 20 p.m. a 10:30 p.m	PLICA EL PROCEDIMIENTO PLANIFICADO DE RECOJO DE DATOS PARA LA EJECUCIÓN DE SU TESIS
6	PAULINO VERGARAY ROBERTO GOYO	10/10/2019	6: 20 p.m. a 10:30 p.m	APLICA EL PROCESAMIENTO Y TRATAMIENTO ESTADÍSTICO DE SUS DATOS
7	PAULINO VERGARAY ROBERTO GOYO	17/10/2019	6: 20 p.m. a 10:30 p.m	1ª JORNADA DE SUSTENTACION
8	PAULINO VERGARAY ROBERTO GOYO	24/10/2019	6: 20 p.m. a 10:30 p.m	ORGANIZA LOS RESULTADOS Y LOS DESCRIBE
9	PAULINO VERGARAY ROBERTO GOYO	31/11/2019	6: 20 p.m. a 10:30 p.m	ANALIZA LOS RESULTADOS Y LOS DISCUTE CON LOS ANTECEDENTES DE SU INVESTIGACIÓN
10	PAULINO VERGARAY ROBERTO GOYO	07/11/2019	6: 20 p.m. a 10:30 p.m	ELABORA LAS CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES
11	PAULINO VERGARAY ROBERTO GOYO	14/11/2019	6: 20 p.m. a 10:30 p.m	REVISIÓN DEL INFORME DE TESIS
12	PAULINO VERGARAY ROBERTO GOYO	21/11/2019	6: 20 p.m. a 10:30 p.m	REVISIÓN DEL INFORME DE TESIS
13	PAULINO VERGARAY ROBERTO GOYO	28/11/2019	6: 20 p.m. a 10:30 p.m	REVISIÓN DEL INFORME DE TESIS



 Firma del Docente.....
 Dr. VASQUEZ ESPINOZA JUAN MANUEL
 CORLAD REGUC 23622

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

8. Operacionalización de variables

variables	definición conceptual	definición operacional	dimensiones	indicadores	ítems	escala de valoración
Compromiso	Es un estado psicológico que caracteriza una relación entre una persona y una organización. Francisco (2004).	El compromiso es la actitud personal y profesional de una persona que se identifica independientemente dentro de una organización, a través de un compromiso afectivo, compromiso de continuación y el compromiso normativo. Permitiendo optar mejores resultados y compromiso laboral.	compromiso afectivo	necesidades	Considera usted que las necesidades de los trabajadores son resuelta por la empresa	ESCALA ORDINAL
				expectativas	Considera usted que su expectativa brindada es para el bienestar de la empresa	
			compromiso de continuación	inversión	Considera usted que la empresa invierta a mejorar la situación económica de sus trabajadores	
					Considera usted que la empresa invierta en la preparación intelectual de sus trabajadores	
				Esfuerzo	Considera usted que el esfuerzo brindado de los trabajadores mejora en la toma de decisiones de la empresa	
			Considera usted que el esfuerzo brindado en su área de trabajo es reconocido por su jefe			
			compromiso normativo	trato personalizado	¿Estas satisfecho con el trato adecuado de tu jefe en las actividades diarias	
				mejoras laborales	Considera usted que las mejoras laborales propuestas por la empresa en las áreas de actividades sean de satisfacción para sus trabajadores	
					Considera usted que las mejoras laborales propuestas por la empresa en las áreas de actividades sean de satisfacción para sus trabajadores	

variables	definición conceptual	definición operacional	dimensiones	indicadores	ítems	escala de valoración
desarrollo Laboral	Es la formación que la empresa ofrece a sus trabajadores ya sea en la propia empresa o fuera de ella, permitiendo así incrementar la productividad de los trabajadores. Díaz (2006).	Es el crecimiento profesional, mediante el cual el trabajador obtiene dentro de la organización, que le permite mejorar e incrementar la productividad y los conocimientos por lo cual conlleva a poner en práctica la orientación, el entrenamiento y el desarrollo.	la orientación	la formación	Considera usted que la empresa se preocupe por la formación profesional de sus personales	ESCALA ORDINAL
					Considera usted adecuado la formación de su jefe inmediato ante la exigencia del trabajo en la empresa	
				la dirección	Considera usted que la dirección de los recursos humanos está enfocada en el crecimiento personal de sus trabajadores	
			el entrenamiento	evaluación de actitudes	Considera usted que la evaluación de actitudes dentro de la empresa es para el bienestar de los trabajadores	
					La evaluación de actitudes muestra a una empresa responsable en sus trabajadores con buenos valores empresariales	
				evaluación potencial	Considera usted adecuado la evaluación del potencial de los trabajadores dentro de la empresa	
					La evaluación potencial de los trabajadores muestra a la empresa enfocarse en capacitarlos adecuadamente	
			Desarrollo	desarrollo de la persona	Considera usted que el desarrollo de la persona en la empresa es sumamente importante para optar mejores resultados	
					Considera usted que el desarrollo de la persona como una inversión que hace la empresa para sus propios beneficios	
				desarrollo de la carrera profesional	Considera que el desarrollo de la carrera profesional de los trabajadores demuestra a una organización con muy buenos objetivos a largo plazo	
					Considera usted que el desarrollo de la carrera profesional de los trabajadores tiene como objetivo desarrollar estrategias para el crecimiento de la empresa	

Variables	definición conceptual	definición operacional	dimensiones	indicadores	ítems	escala de valoración
desarrollo Laboral	Es la formación que la empresa ofrece a sus trabajadores ya sea en la propia empresa o fuera de ella, permitiendo así incrementar la productividad de los trabajadores. Díaz (2006).	Es el crecimiento profesional, mediante el cual el trabajador obtiene dentro de la organización, que le permite mejorar e incrementar la productividad y los conocimientos por lo cual conlleva a poner en práctica la orientación, el entrenamiento y el desarrollo.	la orientación	la formación	Considera usted que la empresa se preocupe por la formación profesional de sus personales	ESCALA ORDINAL
					Considera usted adecuado la formación de su jefe inmediato ante la exigencia del trabajo en la empresa	
				la dirección	Considera usted que la dirección de los recursos humanos está enfocado en el crecimiento personal de sus trabajadores	
			el entrenamiento	evaluación de actitudes	Considera usted que la evaluación de actitudes dentro de la empresa es para el bienestar de los trabajadores	
					La evaluación de actitudes muestra a una empresa responsable en sus trabajadores con buenos valores empresariales	
			evaluación potencial	Considera usted adecuado la evaluación del potencial de los trabajadores dentro de la empresa		
				La evaluación potencial de los trabajadores muestra a la empresa enfocarse en capacitarlos adecuadamente		
			Desarrollo	desarrollo de la persona	Considera usted que el desarrollo de la persona en la empresa es sumamente importante para optar mejores resultados	
					Considera usted que el desarrollo de la persona como una inversión que hace la empresa para sus propios beneficios	
				desarrollo de la carrera profesional	Considera que el desarrollo de la carrera profesional de los trabajadores demuestra a una organización con muy buenos objetivos a largo plazo	
			Considera usted que el desarrollo de la carrera profesional de los trabajadores tiene como objetivo desarrollar estrategias para el crecimiento de la empresa			

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES E INDICADORES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>Problema general ¿Existe relación entre compromiso y desarrollo laboral de los colaboradores de la empresa RGIS PERU, Miraflores 2019?</p> <p>Problemas específicos ¿Qué relación existe entre el compromiso afectivo y el desarrollo laboral de los colaboradores de la empresa RGIS PERU, Miraflores 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre el compromiso de continuación y el desarrollo laboral de los colaboradores de la empresa RGIS PERU, Miraflores 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre el compromiso normativo y el desarrollo laboral de los colaboradores de la empresa RGIS PERU, Miraflores- Lima 2019?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre compromiso y desarrollo laboral de la empresa RGIS PERU, Miraflores 2019.</p> <p>Objetivos específicos Determinar la relación que existe entre compromiso afectivo y el desarrollo laboral de los colaboradores de la empresa RGIS PERU, Miraflores 2019.</p> <p>Determinar la relación que existe entre compromiso de continuación y el desarrollo laboral de los colaboradores de la empresa RGIS PERU, Miraflores 2019.</p> <p>Determinar la relación que existe entre compromiso normativo y el desarrollo laboral de los colaboradores de la empresa RGIS PERU, Miraflores 2019.</p>	<p>Hipótesis general El compromiso tiene relación con el desarrollo laboral de los colaboradores de la empresa RGIS PERU, Miraflores 2019.</p> <p>Hipótesis específicas El compromiso afectivo influye en el desarrollo laboral de los colaboradores de la empresa RGIS PERU, Miraflores 2019.</p> <p>Existe una relación directa del compromiso de continuación y el desarrollo laboral de los colaboradores de la empresa RGIS PERU, Miraflores 2019.</p> <p>Existe una relación directa y significativa del compromiso normativo y el desarrollo laboral de los colaboradores de la empresa RGIS PERU, Miraflores 2019.</p>	<p>Compromiso</p> <p>Desarrollo Laboral</p>	<p>1) Compromiso afectivo 1.1. necesidades 1.2. expectativas</p> <p>2) compromiso de continuación 2.1. inversión 2.2. esfuerzo</p> <p>3) compromiso normativo 3.1. trato personalizado 3.2. mejoras laborales</p> <p>1) la orientación 1.1. formación 1.2. dirección</p> <p>2) el entrenamiento 2.1. evaluación de las actitudes 2.3. evaluación del potencial</p> <p>3. el desarrollo 3.1. desarrollo de personas 3.2. desarrollo de la carrera profesional</p>	<p>Tipo: -aplicada Nivel: -descriptivo correlacional</p> <p>Diseño: no experimental transversal. Enfoque: -cuantitativo</p>	<p>Población 60</p> <p>Muestra 60 muestreo no probabilístico</p> <p>Población 60</p> <p>Muestra 60. Muestreo no probabilístico</p>	<p>encuestas: cuestionario</p> <p>encuestas: cuestionario</p>

9. Matriz de consistencia